PROTOCOLLO "WHISTLEBLOWING" PROCEDURA DI RICEZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

F.LLI MICCIO S.R.L.

REV. N. 2 del 03/07/2024

d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023

Ragione sociale	F.LLI MICCIO S.R.L.
Attività	ACQUISIZIONE E GESTIONE DI SUPERMERCATI ED IPERMERCATI IN GENERE CON ANNESSI RISTORANTI E BAR
Sede fiscale	VIA PANORAMICA, TRAV. CANGEMI 7. 80040 TERZIGNO (NA)
Datore di lavoro	VINCENZA MICCIO
P.IVA	04812211219

“WHISTLEBLOWING” PROCEDURA DI RICEZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

1.0 SCOPO

F.LLI MICCIO S.R.L., in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (“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”), ha previsto e implementato canali interni di segnalazione che consentono la presentazione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite. Lo scopo è favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d’impresa, incentivando il canale interno di segnalazione come canale privilegiato, in quanto più prossimo all’origine delle violazioni stesse. La Società ha quindi adottato il presente protocollo che disciplina il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l’integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo. Alla luce della vigente normativa, la Società intende:

- definire termini e modalità con le quali si possono effettuare segnalazioni di violazioni;
- illustrare ai destinatari il corretto utilizzo dei canali di segnalazione e le loro tutele;
- prevedere e regolare il sistema di misure atte ad assicurare che chiunque effettui una segnalazione ai sensi e nel rispetto del presente protocollo sia tutelato rispetto ad eventuali ritorsioni, discriminazioni o altri trattamenti iniqui in relazione alla segnalazione effettuata escludendosi qualsiasi tipo di stigmatizzazione o conseguenza negativa nell’ambito del rapporto di lavoro in conseguenza della segnalazione effettuata.

2.0 PREMESSE NORMATIVE

L'espressione "whistleblower" vuol dire letteralmente "**colui che soffia nel fischietto**" e allude al gesto con cui un vigile o un arbitro intervengono per fermare un comportamento illegale o un'azione di gioco fallosa, richiamando l'attenzione di tutti. Fuor di metafora, si definisce whistleblower la persona che segnala comportamenti illeciti o violazioni di normative di cui è testimone all'interno dell'organizzazione o azienda, pubblica o privata, dove lavora. La traduzione più diffusa in italiano è "segnalatore". In Italia la disciplina del Whistleblowing è stata introdotta il 29 dicembre 2017 con la legge n. 179 "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” e recentemente modificata dal D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, che ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 sul Whistleblowing.

Ulteriore normativa e prassi di riferimento:

- ANAC Delibera n. 469 del 9 giugno 2021;

- ANAC - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne – approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

3.0 DEFINIZIONI

Ai fini del presente Protocollo si intende per:

- «**Contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di lavoro attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- «**Destinatario o Gestore**»: soggetto autorizzato alla ricezione delle segnalazioni;
- «**Divulgazione pubblica**» o «**divulgare pubblicamente**»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- «**Facilitatore**»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- «**Persona coinvolta**»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- «**Protocollo**»: la presente procedura sulla ricezione e gestione delle segnalazioni;
- «**Ritorsione**»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- «**Segnalante**»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- «**Segnalazione Esterna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- «**Segnalazione Interna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- «**Segnalazione**» o «**Segnalare**»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- Soggetti Assimilati»: persone fisiche che effettuano la segnalazione e individuate dall'art. 3 comma 5 del D.lgs. n. 24 del 2023;
- «**Soggetti Interni Competenti**»: soggetti interni dell'azienda competenti a ricevere le Segnalazioni dal Gestore e a svolgere indagini di merito sul contenuto della Segnalazione;
- «**Violazione**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

  1) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.
  2) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
  3) atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
  4) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea 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;
  5) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

6) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, 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.

4.0 AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Chi può segnalare - soggetti tutelati

Ai sensi del D.lgs. n. 24 del 2023, il presente protocollo si applica a:

- **lavoratori subordinati** (ivi compresi, i lavoratori che abbiano rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio ovvero che svolgano prestazioni occasionali);
- **lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società (ivi compresi contratti d'opera, prestazioni d'opera intellettuale (avvocati, ingegneri etc), rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione personali e continuative);
- **liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività per la Società e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni;
- **volontari e i tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso la Società;
- **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società

Altri soggetti tutelati:

- **Facilitatore**, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante** che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado ovvero che con detta persona abbiano un rapporto abituale e corrente;
- **Enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi;
- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (colleghi, ex-colleghi e collaboratori);
- **Enti** che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

La tutela di cui al D.lgs. 24 del 2023 si estende alle figure sopra indicate:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali e anche successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (ad es. pensionati).

2.0 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il presente protocollo ha ad oggetto: **le segnalazioni di Violazioni, come sopra definite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 e fondate su elementi concreti di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nella Società.**

Violazioni del diritto nazionale:

- Illeciti civili
- Illeciti amministrativi
- Illeciti penali
- Illeciti contabili
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Violazioni del diritto dell'UE

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3);
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4);
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5);
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6)

La segnalazione può anche avere ad oggetto:
- le informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno della Società;
- informazioni relative alle condotte volte ad occultare le Violazioni sopra citate.

La segnalazione, perché sia protetta dalla tutela Whistleblowing, non può avere ad oggetto:
- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- notizie palesemente prive di fondamento, informazioni acquisite solo sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata.
È consigliabile, laddove possibile, allegare anche documenti attestanti la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

5.0 PROCESSO DI SEGNALAZIONE

- Canali interni di segnalazione
- Destinatario delle segnalazioni
- Segnalazione anonima

Canali di segnalazione

Al fine di garantire un canale autonomo di segnalazione di comportamenti illeciti ed in ottemperanza alla normativa, la Società ha istituito i seguenti canali di segnalazione:

1. **in forma scritta:**

- accedendo alla piattaforma web https://gruppomiccio.it/whistleblowing/e seguendo le istruzioni

- per posta elettronica, inviando la segnalazione all'indirizzo **whistleblowing@gruppomiccio.it** e specificando nell'oggetto "segnalazione Whistleblowing"; inserendo tutte le informazioni necessarie ed eventualmente allegando documenti legati alla segnalazione.

2. **in forma orale:**

il segnalante può chiamare al numero **3392376318** e prendere un appuntamento.
Mediante un incontro diretto con il Gestore o con un suo delegato appositamente formato in materia e all'uopo incaricato anche ai sensi della normativa privacy. L'incontro sarà garantito entro **20 giorni** lavorativi dalla richiesta.

La segnalazione in forma orale, previo consenso scritto della persona segnalante, è documentata a cura del Gestore, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il Segnalante dovrà verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. Anche in questo caso, si richiede agli interessati di specificare che si tratta di una "segnalazione Whistleblowing".

In particolare, al fine del vaglio di ammissibilità, è necessario che dalla segnalazione risultino chiari i seguenti elementi essenziali:

- (facoltativo) i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita) nonché un recapito (e-mail e numero di telefono) a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- (obbligatorio) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione; (obbligatorio) descrizione dei fatti oggetto di segnalazione con dettaglio sulle notizie circostanziali; (obbligatorio) modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- (obbligatorio) generalità del segnalato o altri elementi che consentano di identificarlo. È consigliabile, laddove possibile, allegare anche documenti attestanti la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione

In assenza di chiare indicazioni sulla tipologia di segnalazione, quest'ultima potrebbe essere trattata come ordinaria. Pertanto, al fine di beneficiare delle tutele previste dal presente Protocollo Whistleblowing e dal D.lgs. n. 24 del 2023 e ss.mm. è sempre necessario che il segnalante specifichi se si tratta di segnalazione Whistleblowing o ordinaria.

Cosa segnalare

Oggetto della segnalazione possono essere tutti i comportamenti o i fatti che, a parere del segnalante, configurino o siano potenzialmente in grado di configurare illeciti di natura civile, penale, amministrativa e contabile e siano lesivi di un interesse pubblico o privato. Questo canale può essere utilizzato per segnalare violazioni, ossia comportamenti, atti o omissioni, che ledono l'integrità della Società o l'interesse pubblico, riferibili - a titolo esemplificativo e non esaustivo

- violazioni di leggi e regolamenti (nazionali ed europee);
- atti di corruzione;
- molestie sul posto di lavoro;
- frodi aziendali;
- diritti umani;
- comportamenti che arrechino danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, alla Società.

Destinatario e Gestore delle segnalazioni

La Società nomina **Maddalena Fulmine** quale destinatario a ricevere le segnalazioni di cui al D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, soggetto imparziale, adeguatamente formato in materia di Whistleblowing e anche autorizzato al trattamento dei dati personali di cui viene a conoscenza nell'ambito del proprio operato.

I canali di segnalazione interna suindicati sono e saranno accessibili esclusivamente al Gestore.
A tal fine il Gestore:

- verifica che tutti i canali di comunicazione, come sopra individuati, siano attivi e fruibili;
- riceve e processa la segnalazione nel rispetto delle regole sotto individuate;
- mantiene confidenziale e riservato il nominativo e le generalità del Segnalante nel rispetto delle prescrizioni sotto individuate;
- interagisce, qualora lo ritenga necessario, con gli organi preposti della Società e sempre nel rispetto della riservatezza del Segnalante, del Segnalato e degli altri soggetti tutelati dalla norma.

Qualora la segnalazione sia effettuata ad un soggetto diverso da quello individuato come competente a riceverla (per esempio, al superiore gerarchico), laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata a tutti gli effetti "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'indirizzo email suindicato del Gestore, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.
In ogni caso, chiunque riceva una segnalazione è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione. Tale soggetto è altresì tenuto, una volta effettuata la trasmissione al Gestore, a eliminare copia dell'originale ed eventuali copie in formato digitale della Segnalazione nonché della relativa documentazione.
Si precisa che la mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione del protocollo con conseguente adozione di provvedimenti disciplinari.
Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele o detta volontà non sia desumile dalla segnalazione, detta segnalazione verrà considerata quale segnalazione ordinaria.

Segnalazione Anonima
La Società considera le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione. Per segnalazione ordinaria si intende qualsiasi tipo di segnalazione non protetta dalle misure di tutela previste dal Protocollo, dal D.lgs. n. 24 del 2023 e, più in generale, dalla normativa e i provvedimenti in tema Whistleblowing.
Tuttavia, se il segnalante successivamente viene identificato e subisce ritorsioni potrà comunque beneficiare delle misure di protezione per le ritorsioni previste dal presente protocollo. Pertanto, al fine di beneficiare delle tutele previste dal presente Protocollo è sempre necessario che il segnalate specifichi che si tratta di segnalazione Whistleblowing.

La Società registra le segnalazioni anonime ricevute e conserva la relativa documentazione non oltre 5 anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni.

6.0 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

1. Istruttoria preliminare
2. Esito

Istruttoria preliminare
Le Segnalazioni ricevute attraverso i canali interni saranno gestite dal Destinatario secondo le disposizioni poste dal Legislatore per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione sia la tutela delle persone segnalanti.
In particolare, *verrà rilasciato al Segnalante un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data* di ricezione della segnalazione. Se necessario, il Gestore potrà mantenere interlocuzioni con il Segnalante al fine di valutare l'ammissibilità della segnalazione come di whistleblowing e per verificare la sussistenza dei requisiti essenziali richiesti dalla normativa.
Per la valutazione dei suddetti requisiti, il Gestore avvia l'istruttoria interna accertando:
- la manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- il contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- la produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- la mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione delle Violazioni, per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio;
- la sussistenza di violazioni di lieve entità.

Il Gestore, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, sempre tramite il canale utilizzato dal Segnalante ovvero mediante altro canale autorizzato dallo stesso, può chiedere al

Segnalante elementi integrativi e, in generale, può avviare con lo stesso un dialogo volto ad acquisire chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori.
Nel caso in cui il Segnalante non abbia indicato i propri recapiti e, conseguente, il Gestore non sia in grado di mettersi in contatto con lo stesso, non si potrà procedere adeguatamente all'istruttoria della Segnalazione, senza che si possano ravvisare profili di responsabilità in capo al Gestore e/o alla Società.
Ove necessario, il Gestore può anche acquisire atti e documenti da altri uffici e funzioni aziendali, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e del Segnalato.
Al termine di tale istruttoria, il Gestore può provvedere:

- alla archiviazione della Segnalazione, nel caso in cui vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione; ovvero
- all'invio della Segnalazione e delle evidenze emerse dall'istruttoria preliminare al Soggetto Interno Competente nominato dalla Società, al fine di poter avviare un'indagine di merito sul contenuto della Segnalazione. In particolare, la segnalazione e l'altra documentazione a supporto sarà inviata alla casella mail accessibile unicamente al Soggetto Interno competente.

Laddove la Segnalazione riguardi il Soggetto Interno Competente, il Gestore informa direttamente l'Organo Amministrativo della Società, che deciderà come effettuare l'istruttoria.

Esito

In ogni caso, entro il termine di **tre mesi** dal ricevimento della Segnalazione, il Gestore darà riscontro al Segnalante, a seconda dello stato della procedura, di:

- avvenuta archiviazione della Segnalazione e le relative motivazioni;
- avvio di un'inchiesta interna e le eventuali relative risultanze;
- esito dell'istruttoria e l'eventuale adozione di provvedimenti, restando inteso che il Segnalante non sarà in alcun caso reso edotto delle eventuali azioni disciplinari o sanzionatorie adottate nei confronti del segnalato o di altri soggetti in ragione della segnalazione effettuata;
- rinvio a un'autorità competente per le opportune indagini.

All'avvio di una inchiesta interna, la Società analizza le evidenze raccolte durante le indagini per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se sia verificata una violazione rilevante ai sensi del presente Protocollo nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi.
La Società si riserva, anche, di adottare le opportune azioni disciplinari e sanzionatorie nei confronti degli autori di segnalazioni di cui sia stata accertata la manifesta infondatezza e/o malafede, nell'ambito delle norme di riferimento.

7.0 RISERVATEZZA

1. Presidi di tutela della riservatezza
2. Data protection
3. Modalità e tempistiche di conservazione delle informazioni raccolte

Presidi di tutela della riservatezza

I canali di segnalazione interni garantiscono la riservatezza dei dati del Segnalante, del Segnalato o comunque dei soggetti menzionati nella Segnalazione, dei Soggetti Assimilati e del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
L'identità del Segnalante del Segnalato e dei Soggetti Assimilati non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.
Per le consulenze esterne, il Gestore e/o il Soggetto Interno Competente potranno condividere con terzi le informazioni oggetto della segnalazione solo ai fini dell'espletamento delle indagini, avendo cura di oscurare i dati personali del Segnalante.
L'identità del Segnalante potrà essere rivelata solo in caso di specifico consenso da parte dello stesso.
In due specifici casi, oltre al previo consenso, si richiede anche che il Segnalante sia informato, con comunicazione scritta, delle motivazioni che conducono al disvelamento della sua identità:

1. quando, nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
2. quando, nell'ambito di un procedimento instaurato in seguito a segnalazioni interne o esterne, l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare.

Il disvelamento dell'identità del Segnalante consentirebbe allo stesso di intervenire in casi in cui la difesa dell'incolpato potrebbe addurre fatti non conferenti o infondati a danno del Segnalante o tali da determinare una errata conclusione del procedimento attivato a seguito della Segnalazione.
La tutela dell'identità è garantita anche al Segnalato. Peraltro, a sostegno del suo diritto di difesa, il Segnalato potrà essere sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare con l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Si precisa che il Segnalato non verrà informato della Segnalazione se non ne deriverà alcun procedimento disciplinare a suo carico; pertanto, il diritto alla difesa è garantito soltanto se sarà avviato un procedimento nei suoi confronti, a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla Segnalazione.
Sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che si rendono responsabili della violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni.

Data Protection

Il trattamento dei dati personali nella gestione dei canali di segnalazione e delle Segnalazioni ricevute è effettuato nel rispetto del GDPR e della normativa italiana applicabile in materia di protezione dei dati. In particolare, tutti i soggetti che a qualsiasi titolo sono coinvolti nella ricezione e gestione delle Segnalazioni sono stati adeguatamente istruiti e vincolati alla riservatezza: il rapporto con il Gestore è regolato da apposito contratto ai sensi dell'art. 28 del GDPR, mentre il Soggetto Interno Competente a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente informativa è autorizzato a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ex art. 29 e 32 del GDPR.
A tutti i soggetti, tutelati come individuati nel presente Protocollo, la Società fornisce in ogni caso adeguata informativa ai sensi degli artt. 13 e 14 GDPR.

Modalità e tempistiche di conservazione delle informazioni raccolte

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Gestore cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione.
La Società ha, allo stesso modo, adottato misure di sicurezze tecniche e organizzative per la protocollazione, conservazione e l'archiviazione dei documenti Whistleblowing.
Con riferimento alla documentazione cartacea, il Soggetto Interno Competente inserisce la Segnalazione in due buste chiuse:

- nella prima i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
- nella seconda il contenuto della segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "**riservata Whistleblowing**". La segnalazione dovrà poi essere oggetto di protocollazione riservata mediante apposito registro a cura del Soggetto Interno Competente.

Tutti i documenti cartacei sono custoditi in armadietti con chiusura a chiave siti in appositi locali chiusi della Società con accesso limitato al solo Soggetto Interno Competente.
Qualsiasi accesso non consentito sarà punito con sanzione disciplinare.

Con riferimento alla documentazione inviata con modalità informatica, la casella e-mail dedicata è configurata solo sul pc del Soggetto Interno Competente, che è dunque l'unico soggetto legittimato ad accedervi.
Le e-mail e la documentazione ricevuta di cui sia effettuato download, dovranno essere archiviate dal Soggetto Interno Competente in una cartella ad hoc accessibile esclusivamente a quest'ultimo.

Con particolare riferimento al sistema informatico, il Soggetto Interno Competente si impegna a:

- verificare annualmente che sia attivo e aggiornato il sistema antivirus e malware;
- modificare ogni tre mesi la password di accesso alla casella e-mail e che la stessa sia lunga almeno dieci caratteri, contenga caratteri di almeno quattro diverse tipologie (lettere maiuscole, lettere minuscole, numeri, caratteri speciali, etc) e non contenga riferimenti personali facili da indovinare;
- rispettare la procedura in caso di data breach ovvero, in assenza, dare immediatamente avviso al Datore di Lavoro e al Gestore.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate – nelle modalità suindicate - per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

8.0 TUTELA DA EVENTUALI MISURE RITORSIVE E DISCRIMINATORIE

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione.
La Società non consente né tollera alcuna forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- Licenziamento
- Demansionamento
- Trasferimento ingiustificato
- Mobbing
- Molestie sul luogo di lavoro
- Qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La medesima protezione è garantita anche al Segnalante anonimo che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.
La medesima tutela è riconosciuta altresì a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante ("Soggetti Assimilati").
Tra questi si ricordano:
- facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Il Decreto Whistleblowing ha previsto la possibilità di comunicare all'ANAC eventuali ritorsioni subite in ragione della Segnalazione, fornendo elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra Segnalazione e la lamentata ritorsione.
I comportamenti messi in atto con lo scopo ritorsivo o discriminatorio nei confronti del Segnalante, sono passibili di sanzioni disciplinari.
La tutela dalle eventuali ritorsioni è prevista nei seguenti casi:
Il presente Protocollo lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione effettuata con dolo o con colpa grave, nonché l'obbligo di risarcire eventuali danni causati dalle citate condotte illecite. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso del presente Protocollo, 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 del presente Protocollo.
Si precisa che la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione ed anzi sono previste conseguenze disciplinari nei confronti del Segnalante quando è accertata in capo allo stesso:
1) anche con sentenza di primo grado la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
2) la responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave (in questo caso è prevista anche l'applicazione di sanzioni pecuniarie da parte dell'ANAC).

9.0 SEGNALAZIONI ESTERNE

1. Segnalazioni ANAC
2. Divulgazione pubblica
3. Segnalazione all'Autorità competente

Segnalazioni ANAC

Il Segnalante è tenuto a utilizzare, in via principale, uno dei canali interni di segnalazione come sopra individuati.

Soltanto se ricorre una delle seguenti circostanze, si potrà utilizzare il canale esterno gestito dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione):

- se il canale interno non è attivo;
- se il canale interno è attivo ma non è conforme alle prescrizioni di legge;
- se la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione mediante il canale interno possa determinare un rischio di ritorsione. In questo caso, è vietato addurre illazioni ed è necessario allegare circostanze concrete e fornire informazioni concrete sul motivo del fondato timore (per es. in caso di occultamento o distruzione di prove di condotte illecite di cui il segnalante sia a conoscenza oppure nel caso di precedenti ritorsioni o violazioni dell'obbligo di riservatezza di cui il Segnalante dovesse avere conoscenza).

Divulgazione pubblica

È possibile, in via residuale, effettuare divulgazioni pubbliche tramite stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Segnalazione all'Autorità competente

Il Segnalante può anche rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

10. ATTUAZIONE E ADEMPIMENTI
RESPONSABILITÀ DI GESTIONE DEL PROTOCOLLO

L'approvazione all'emissione del Protocollo è a cura dell'Amministratrice.

Ogni modifica al presente documento deve essere approvata dall'amministratrice e comunicata al Gestore che ne valuterà l'adeguatezza e la coerenza rispetto alla normativa di riferimento.

La diffusione e l'archiviazione del Protocollo è a cura dell'Area Amministrativa.

DIFFUSIONE E FORMAZIONE

Al fine di garantire l'efficacia del Protocollo la Società assicura un'ampia diffusione del presente Protocollo e un'adeguata formazione di base a tutte i soggetti interessati relativamente ai principi di comportamento, qui contenuti.

La diffusione del presente Protocollo avviene tramite condivisione attraverso gestionale aziendale e, in ogni caso, consegnato all'assunzione di nuovi dipendenti.

Tale Protocollo resta comunque a disposizione presso l'Area Amministrativa.

L'attività di informazione/formazione è oggetto di una opportuna pianificazione e di un periodico svolgimento ed è a cura dell'Area Amministrativa: le sessioni vengono verbalizzate su apposita modulistica aziendale.

11. SANZIONI

La violazione dei principi fissati nella presente procedura viene perseguita, con tempestività ed immediatezza.

F.lli Miccio s.r.l. riserva il diritto di intraprendere azioni disciplinari nei confronti del segnalante in caso di abuso dello strumento "Wistleblowing", ad esempio in ipotesi di segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o realizzate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti comunque interessati dalla segnalazione e in ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

La tutela del segnalante non è, infatti, garantita nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.
Parimenti sono previste sanzioni nei confronti di chiunque violi le misure di tutela e riservatezza del segnalante ovvero di chiunque, venuto a conoscenza dell'identità del segnalante, lo sottoponga a discriminazioni ed atti di ritorsione in conseguenza e per effetto della segnalazione.