

## Parte Speciale

### Procedura whistleblowing

#### Sommario

1. Premessa e scopo della Procedura .....	2
2. Definizioni .....	2
3. Campo di applicazione .....	3
4. Riferimenti normativi.....	3
5. Processo di segnalazione .....	4
5.1. Soggetti Segnalanti .....	4
5.2. Oggetto delle segnalazioni.....	5
5.3. Contenuto delle segnalazioni.....	6
5.4. Canali di segnalazione .....	6
5.4.1. Canali interni di segnalazione .....	6
5.4.2. Canale esterno di segnalazione.....	8
5.5. Presa in carico e valutazione preliminare .....	8
5.6. Istruttoria .....	9
5.7. Decisioni e misure in risposta alla segnalazione.....	10
5.8. Conflitto di interesse.....	10
5.9. Tutela dell'identità del Segnalante .....	10
5.10. Tutela del Segnalato .....	11
6. Sistema sanzionatorio .....	12
7. Archiviazione e conservazione della documentazione e tracciabilità .....	12
8. Trattamento dei dati.....	12

Rev	Data	Descrizione	Verificato	Approvato
0		Prima Emissione	O.d.V.	A.U.

## Parte Speciale

### Procedura whistleblowing

#### 1. Premessa e scopo della Procedura

La presente Procedura ha lo scopo di regolamentare tutte le fasi del processo di gestione delle segnalazioni in materia di whistleblowing ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

Sono esclusi dalla presente Procedura i reclami di tipo commerciale.

#### 2. Definizioni

**Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC):** ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, è l’Autorità deputata alla gestione dei canali di segnalazione esterna;

**Credenziali univoche di accesso:** si intendono le credenziali univoche di accesso fornite ai segnalanti per accedere al Sistema di Segnalazione;

**Codice Etico:** documento che esplicita i valori ed i principi di riferimento che disciplinano l’attività ed i rapporti verso tutti i soggetti con cui Todima S.r.l. entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale;

**Organismo di Vigilanza:** (di seguito anche solo “O.d.V.”) l’Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. n. 231/2001;

**Gestore del canale interno di segnalazione:** il soggetto individuato da Todima S.r.l. quale gestore del canale di segnalazione interno;

**Destinatari:** si intendono i dipendenti di Todima S.r.l., nonché i soggetti terzi, persone fisiche o giuridiche (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, stagisti, subappaltatori, fornitori e consulenti). In particolare, sono ricompresi tutti i soggetti di cui all’art. 3 D.Lgs. n. 24/2023;

**Facilitatori:** si intendono quei soggetti, persone fisiche, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che abbiano prestato/prestano assistenza a quest’ultimo nel processo di segnalazione;

**Modello 231:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

**Persone:** tutti i legali rappresentanti, i soci, gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti (qualunque sia l’inquadramento giuridico e contrattuale della prestazione, inclusi i tirocinanti e i volontari) e i membri di organi di controllo di Todima S.r.l.;

**Procedure interne:** tutte le Procedure, policy, istruzioni operative e tutti gli altri documenti che fanno parte del sistema normativo aziendale;

**Segnalazione:** deve intendersi qualsiasi comunicazione (adeguatamente circostanziata e documentata) che rappresenti comportamenti (attivi oppure omissivi) riferibili al personale della Società e/o a terzi, rispetto ai quali vi è il ragionevole sospetto ovvero la consapevolezza che siano illeciti, irregolari ovvero in violazione delle normative individuate al paragrafo 5;

**Segnalazione esterna:** segnalazione effettuata attraverso i canali gestiti dall’ANAC e ai quali i soggetti privati possono ricorrere alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023;

**Segnalazione interna:** qualsiasi comunicazione – effettuata con i canali di segnalazione predisposti ai sensi della presente Procedura – avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti, atti od omissioni indicati dal D.Lgs. n. 24/2023;

## Parte Speciale

### Procedura whistleblowing

**Segnalazione illecita:** segnalazione che, dagli esiti della verifica preliminare e sulla base di elementi oggettivi, si rilevi infondata e rispetto alla quale le circostanze accertate consentano di ritenere che sia stata effettuata in malafede o con dolo o colpa grave e resa da parte del Segnalante nella consapevolezza dell'insussistenza della condotta comunicata come illecita ovvero nella consapevolezza che la persona incolpata sia estranea al fatto comunicato, al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque recare pregiudizio alla persona e/o società segnalata ovvero con colpa grave nella valutazione degli elementi di fatto, ossia una grave mancanza di diligenza;

**Soggetti collegati al Segnalante:** a norma del D.Lgs. n. 24/2023, si intendono tali i soggetti facilitatori del Segnalante, le persone legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e che operino nello stesso contesto lavorativo, i colleghi del Segnalante, gli Enti di proprietà del Segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo;

**Sistema di segnalazione:** il sistema multicanale per la ricezione e la gestione delle segnalazioni oggetto della presente Procedura;

**Segnalante (cd. Whistleblower):** il soggetto che, in ragione di un rapporto d'interessi con la Società, sia testimone o abbia il fondato motivo di ritenere che sia stato commesso un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro e procede alla segnalazione. Sono soggetti legittimati alla segnalazione i vertici aziendali, i dipendenti (di qualsiasi categoria: a tempo determinato, indeterminato, dirigenti, stagisti, ecc.), i collaboratori, i consulenti, i business partners e tutti i soggetti di cui all'art. 3 D.Lgs. n 24/2023.

### 3. Campo di applicazione

La Procedura si applica a tutte le strutture competenti per la gestione delle segnalazioni whistleblowing, nonché a tutto il personale coinvolto, a vario titolo, nel processo.

### 4. Riferimenti normativi

Riferimenti normativi interni:

- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs. n. 231/2001.

Riferimenti normativi esterni:

- Decreto Legislativo n. 23/2024;
- Decreto Legislativo n. 101/2018;
- Legge n. 179/2017;
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio;
- General Data Protection Regulation (GDPR) Regolamento Europeo 2016/679;
- Decreto Legislativo n. 231/2001.

Linee guida ed atti di indirizzo:

- 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";
- Confindustria, Nuova disciplina "Whistleblowing", guida operativa per gli Enti Privati, ottobre 2023.

## Parte Speciale

### Procedura whistleblowing

#### 5. Processo di segnalazione

##### 5.1 Soggetti Segnalanti

Le segnalazioni rese ai sensi della presente Procedura devono essere effettuate nell'interesse all'integrità ed all'etica della Società. Le segnalazioni devono avere ad oggetto atti, illeciti ed omissioni conosciuti dal Segnalante in ragione del proprio rapporto di lavoro con la Società, così come indicato dagli artt. 2 e 3 D.Lgs. n. 24/2023.

Sono soggetti legittimati alla segnalazione coloro che, in ragione di un rapporto d'interessi con la Società, siano testimoni o abbiano il fondato motivo di ritenere che sia stato commesso un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, così come indicato dagli artt. 2 e 3 D.Lgs. n. 24/2023.

In particolare, nel settore privato sono soggetti legittimati alla segnalazione:

- **Lavoratori subordinati**, ivi compresi i:
  - lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio;
  - lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54 *bis* D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017);
- **Lavoratori autonomi**  
Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi i:
  - Lavoratori autonomi indicati al capo I della L. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.;
  - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile, quali ad esempio i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente);
  - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015, quali ad esempio le collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente;
- **Liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni;

## Parte Speciale

### Procedura whistleblowing

- **Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera;
- **Azionisti** persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria;
- **Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso soggetti del settore privato.

#### 5.2. Oggetto delle segnalazioni

Il gestore del canale interno di segnalazione riterrà ammissibili e procederà a valutare l'eventuale fondatezza delle sole segnalazioni che hanno ad oggetto le condotte indicate all'art. 2 D.Lgs. n. 24/2023.

In particolare, possono essere segnalate le:

- Violazioni delle disposizioni normative nazionali: in tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite. In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame rientrano:
  - i reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001;
  - le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'Ente che li adotta;
- Violazioni della normativa europea: si tratta di:
  - 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 (illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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 (art. 325 del TFUE) come individuati nei regolamenti, nelle direttive, nelle decisioni, nelle raccomandazioni e nei pareri dell'UE;
  - Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea

## **Parte Speciale**

### **Procedura whistleblowing**

(ad es. pratiche abusive poste in essere dall'impresa dominante, quali adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate ecc.).

#### **5.3. Contenuto delle segnalazioni**

Le Segnalazioni devono:

- avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. Il contesto lavorativo non riguarda solo i dipendenti ma anche gli altri soggetti che hanno una relazione qualificata con l'Ente, quali ad esempio: consulenti, volontari, azionisti, tirocinanti, persone con funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- essere veritiere, circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardanti fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante medesimo;
- contenere informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti effettive o potenziali violazioni che si sono verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi nell'organizzazione presso cui il soggetto Segnalante lavora o ha lavorato, o in altra organizzazione con la quale la persona Segnalante è o è stata in contatto nell'ambito della sua attività professionale, nonché tentativi di occultare tali violazioni.

Affinché le segnalazioni presentino i requisiti sopra indicati è utile che queste contengano informazioni sufficienti a fornire una completa ed esauriente rappresentazione dell'evento illecito, e precisamente, è utile inserire:

- salvo il caso di segnalazione anonima, gli elementi identificativi del Segnalante (ad esempio generalità, dati di contatto, qualifica o posizione professionale);
- la descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- elementi identificativi del soggetto Segnalato (o dei soggetti Segnalati) quando noti e degli altri eventuali soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile supporto all'accertamento e alla verifica della sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione;
- l'eventuale documentazione a supporto del fatto Segnalato.

È fortemente consigliato l'inserimento all'interno della segnalazione dell'espressa dichiarazione di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing.

#### **5.4. Canali di segnalazione**

I soggetti privati possono effettuare le proprie segnalazioni attraverso i canali interni della Società ed i canali di segnalazione esterni, questi ultimi utilizzabili al ricorrere delle condizioni previste dalla legge. La presente procedura è messa a disposizione presso le sedi di Todima S.r.l.

##### **5.4.1. Canali interni di segnalazione**

Il Segnalante che individua o viene a conoscenza, nell'ambito dell'attività di lavoro svolta, di condotte illecite inerenti alle fattispecie descritte nel precedente paragrafo 5.2, può segnalare tali condotte attraverso i seguenti canali di segnalazione interna:

## Parte Speciale

### Procedura whistleblowing

#### **a) Piattaforma informatica**

Le segnalazioni devono essere presentate in forma scritta, includere una descrizione dettagliata delle presunte violazioni oggetto della segnalazione.

Effettuato l'accesso al *link* tramite il codice univoco, che non consente di identificare in alcun modo il Segnalante:

- in caso di segnalazione anonima, il Segnalante immette nella pagina “compilativa” del Sistema di Segnalazione la violazione riscontrata (compilando tutti i campi ivi richiesti), allegando eventualmente documentazione a supporto;
- in caso di segnalazione nominativa, il Segnalante inserisce i propri dati identificativi negli appositi campi della pagina compilativa del Sistema di Segnalazione e riporta la violazione riscontrata (compilando tutti i campi ivi richiesti), allegando eventualmente documentazione a supporto.

Per mezzo del canale informatico descritto è possibile effettuare una segnalazione in forma orale in una delle seguenti modalità:

- attraverso il diretto caricamento sulla piattaforma di un file audio e/o video (in formato .mp3 e .mp4), autonomamente registrato dal Segnalante;
- attraverso la registrazione di messaggi vocali.

I dati personali contenuti in ciascun archivio sono criptati mediante l'utilizzo di chiavi di criptazione dedicate e differenti. Il Segnalante potrà in qualunque momento accedere al Sistema di Segnalazione per verificare eventuali richieste di chiarimenti e lo stato di valutazione della segnalazione.

È dovere di ciascun Segnalante custodire diligentemente il codice identificativo univoco della segnalazione, non rilasciarlo ad altri e non consentire a terzi di accedere alle informazioni sulla segnalazione.

#### **b) Altre segnalazioni in forma scritta**

Segnalazione in forma scritta mediante spedizione/consegna presso la sede di Todima S.r.l. all'indirizzo Via Porta Napoli, 75, 67100 L'Aquila AQ, secondo il seguente schema di protocollazione riservata.

Il Segnalante deve predisporre tre buste chiuse contenenti rispettivamente:

- Prima busta – nella prima busta il Segnalante deve inserire i suoi dati identificativi unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, salvo il caso di segnalazione anonima;
- Seconda busta - nella seconda busta il Segnalante deve inserire la segnalazione scritta, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla segnalazione;
- Terza busta – nella terza busta il Segnalante deve inserire le precedenti buste (chiuse), recando all'esterno la dicitura “riservata” al gestore della segnalazione (Riservata al Gestore whistleblowing).

In caso di segnalazione anonima è sufficiente una sola busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata” al gestore della segnalazione.

## Parte Speciale

### Procedura whistleblowing

Salvo che si tratti di una segnalazione anonima, è necessario indicare un recapito presso cui il Gestore della segnalazione può inviare l'avviso di ricevimento, il riscontro e le ulteriori eventuali comunicazioni.

#### **c) Segnalazioni tramite incontri diretti**

Ove il Segnalante richieda un incontro con il gestore del canale di segnalazione interno, è assicurata, su espresso consenso della persona Segnalante, la riservatezza delle informazioni condivise. Difatti, le segnalazioni rilasciate mediante incontro in presenza, previo consenso della persona Segnalante, possono essere documentate a cura del personale addetto mediante:

- la registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto;
- la redazione di un verbale. In questo caso, la persona Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione. La conservazione della documentazione completa e accurata di tale incontro avverrà su supporto durevole che consenta l'accesso alle informazioni.

Le segnalazioni effettuate attraverso la piattaforma *whistleblowing* vengono automaticamente notificate al Gestore del canale interno di segnalazione e confermate per avvenuta ricezione al Segnalante.

Allo stesso modo, i soggetti della Società, diversi dal Gestore del canale interno, i quali ricevano erroneamente le segnalazioni, in qualunque forma, sono tenuti all'assoluta riservatezza delle informazioni acquisite e garantiscono il tempestivo inoltro, entro e non oltre sette giorni dalla ricezione, della segnalazione senza trattenerne copia e allegando l'eventuale documentazione a supporto al Gestore, il quale provvede al caricamento, nel rispetto di criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il Segnalante e la Persona coinvolta, sulla piattaforma informatica dedicata.

#### **5.4.2. Canale esterno di segnalazione**

Come previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, l'ANAC attiva un canale di segnalazione cd. esterno che garantisce la riservatezza della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa comunicazione. Le linee guida relative alle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne sono consultabili al seguente *link* <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing> alle quali totalmente si rinvia.

#### **5.5. Presa in carico e valutazione preliminare**

A seguito dell'inserimento di una nuova segnalazione all'interno del portale, il sistema invia un'e-mail di notifica al Gestore del canale interno di segnalazione, priva di alcun riferimento al contenuto della segnalazione stessa.

## **Parte Speciale**

### **Procedura whistleblowing**

Entro sette giorni da quando è stata effettuata la segnalazione, il Gestore del canale interno di segnalazione rilascia al Segnalante – eventualmente anche attraverso le apposite funzionalità della piattaforma informatica – un avviso di ricevimento.

Preso in carico la segnalazione e nel rispetto di tempistiche ragionevoli, il Gestore del canale interno di segnalazione effettua una verifica preliminare di identificazione dell'oggetto, del contenuto della segnalazione nonché della non manifesta infondatezza delle circostanze e degli eventi rappresentati nella segnalazione.

Qualora la segnalazione risulti:

- manifestamente infondata, il Gestore procede all'archiviazione motivata da nota di accompagnamento;
- priva di elementi sufficientemente circostanziati o non sufficientemente dettagliata, il Gestore può archiviare la segnalazione garantendo, comunque, la tracciabilità delle motivazioni a supporto, o formulare al Segnalante - ove noto - le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti;
- inerente a tematiche differenti rispetto a quelle di cui al D.Lgs. n. 24/2023 (ad esempio comunicazione relativa ad attività di natura commerciale, reclami, ecc.), il Gestore provvede a trasmettere quanto pervenuto alle funzioni competenti.

Se la segnalazione risulta fondata l'O.d.V. provvede ad avviare la successiva fase istruttoria.

#### **5.6. Istruttoria**

La fase istruttoria è volta all'accertamento dei fatti segnalati, eventualmente anche attraverso il supporto di un consulente esterno, garantendo, ove possibile e necessario, le interlocuzioni con il Segnalante.

Ai fini della verifica della segnalazione, il Gestore del canale interno di segnalazione può:

- verificare l'esistenza di ulteriori procedimenti disciplinari a carico del soggetto Segnalato;
- richiedere l'audizione personale del Segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti;
- avvalersi, di altre Funzioni della Società e/o di soggetti terzi (es. consulenti), qualora per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento.

Le Funzioni aziendali coinvolte devono garantire piena collaborazione al Gestore del canale interno di segnalazione per quanto necessario allo svolgimento dell'istruttoria, nel rispetto dei principi e delle garanzie previsti da questa Procedura.

Le fasi di analisi e di investigazione saranno svolte e finalizzate entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione comunicato al Segnalante, ove noto, a meno che la natura specifica dell'evento segnalato richieda più tempo. Scaduto tale termine, salvo i casi di segnalazione anonima, il Segnalante deve essere informato dal Gestore del

## **Parte Speciale**

### **Procedura whistleblowing**

canale interno in merito agli esiti dell'istruttoria espletata o all'attività ancora da svolgere.

#### **5.7. Decisioni e misure in risposta alla segnalazione**

Alla luce delle risultanze istruttorie l'O.d.V.:

- archivia la segnalazione motivandone le ragioni;
- qualifica la segnalazione come segnalazione effettuata con dolo o colpa grave e, in tali casi, suggerisce le eventuali azioni da intraprendere nei confronti del Segnalante (quali, a titolo esemplificativo, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari e/o ulteriori azioni nel rispetto della normativa vigente e fermo restando quanto previsto dagli artt. 16 e 20 D.Lgs. n. 24/2023);
- classifica nei propri report la segnalazione;
- entro tre mesi dalla ricezione della segnalazione, invia un riscontro al Segnalante. In conformità all'art. 2, comma 1, lett. o) D.Lgs. n. 24/2023, per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona Segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; ai sensi del medesimo articolo, comma 1, lett. n), per "seguito" si intende l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- predisporre a conclusione dell'istruttoria una relazione sugli esiti delle indagini nella quale sono indicati: i) gli esiti delle investigazioni istruttorie; ii) la propria decisione in merito ai fatti oggetto della segnalazione, in particolare sulla sussistenza del *fumus* della violazione; iii) le eventuali misure disciplinari e le azioni intraprese dalle funzioni competenti. L'esito deve essere in ogni caso comunicato al soggetto Segnalante.

#### **5.8. Conflitto di interesse**

Nel caso in cui, nel corso delle analisi delle segnalazioni, il Gestore del canale interno di segnalazione si trovi in una delle seguenti situazioni:

- essere il presunto responsabile della violazione;
- avere un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;

questo dovrà dichiarare la propria posizione ovvero il proprio conflitto d'interesse e sarà estromesso da tutte le attività istruttorie del processo di segnalazione in oggetto. In tale circostanza la segnalazione sarà trattata dal Responsabile dell'Ufficio del personale.

#### **5.9. Tutela dell'identità del Segnalante**

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante (ove comunicata) e la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni in ogni fase del processo di gestione della segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge. In particolare, è compito del Gestore del canale interno di segnalazione assicurare la segretezza dell'identità del Segnalante (ove comunicata) dal momento della presa in carico della segnalazione fino al termine degli accertamenti sulla fondatezza della stessa, anche nelle ipotesi in cui dovesse rivelarsi

## **Parte Speciale**

### **Procedura whistleblowing**

errata o infondata. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante (ove comunicata) e qualsiasi altra informazione dalla quale può evincersi direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate - senza il suo consenso espresso in forma scritta - a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati (Titolare e responsabile del trattamento dei dati, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e Codice in materia di protezione dei dati personali).

Si precisa che, in conformità al dettato normativo, le tutele previste per il Segnalante sono estese anche ai soggetti connessi a quest'ultimo.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre Funzioni/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, il Gestore del canale interno deve separare i dati identificativi del Segnalante (ove noti) dal contenuto della segnalazione, in modo che i fatti denunciati possano essere processati in modalità anonima e che l'associazione della segnalazione alla identità del Segnalante (ove nota) avvenga nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

La divulgazione dell'identità del Segnalante (ove nota) e di qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità della persona Segnalante è ammessa solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dal diritto dell'Unione Europea o nazionale nel contesto di indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare i diritti della difesa della persona coinvolta.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società, l'identità del Segnalante (ove nota) non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. In tali casi è dato avviso alla persona Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

#### **5.10. Tutela del Segnalato**

La Società garantisce, ad ogni modo, il diritto del Segnalato a potersi difendere e ad essere informato (entro tempi ragionevoli) delle accuse e delle eventuali misure disciplinari a suo carico.

Il Segnalato ha diritto di essere informato dell'esistenza della segnalazione e dell'esito delle verifiche svolte. Tali informazioni potranno però essere ritardate, limitatamente al tempo necessario, al fine di evitare il rischio di pregiudicare le esigenze di accertamento, incluse quelle eventualmente richieste dall'Autorità Giudiziaria, qualora coinvolta.

## **Parte Speciale**

### **Procedura whistleblowing**

Il Segnalato non è sanzionabile in assenza di riscontri oggettivi della violazione segnalata, oppure senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti come previsto dalle normative applicabili.

Ad ulteriore tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge. L'identità delle persone coinvolte resta protetta fino alla conclusione dei procedimenti, secondo le stesse garanzie offerte al Segnalante. È sempre garantito il diritto del Segnalato a difendersi e a essere informato tempestivamente su accuse e misure disciplinari.

#### **6. Sistema sanzionatorio**

La Società assume adeguati provvedimenti disciplinari nei confronti:

- di chi si renda responsabile di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (e/o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione e/o dei soggetti connessi al Segnalante) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- del Segnalato, per le responsabilità accertate;
- di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla presente Procedura;
- dei dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave;
- di chi abusi dello strumento della segnalazione, come ad esempio effettuazione di segnalazioni con finalità opportunistiche e/o allo scopo di danneggiare l'accusato.

Le sanzioni applicabili sono quelle di cui al Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e di cui alla normativa giuslavoristica e contrattuale applicabile.

#### **7. Archiviazione e conservazione della documentazione e tracciabilità**

Le Segnalazioni ricevute mediante il Sistema di Segnalazione (unitamente alla relativa documentazione eventualmente allegata) sono salvate nell'archivio informatico del Sistema di Segnalazione, che non consente alcuna forma di cancellazione e/o alterazione. L'archivio è protetto con misure di crittografia, restrizioni accesso e tracciabilità di ogni attività. Tale documentazione deve essere conservata per un periodo di tempo adeguato e comunque non superiore a 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla presente Procedura e del principio di cui all'art. 5, par. 1, lett. e) del GDPR e all'art. 3, comma 1, lett. e) D.Lgs. n. 51/2018.

#### **8. Trattamento dei dati**

Il Trattamento dei dati personali avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), del D.Lgs. n. 196/2003, nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili e compatibili e dell'informativa pubblicata sul sito di Todima S.r.l.

## **Parte Speciale**

### **Procedura whistleblowing**

In conformità al Regolamento UE 679/2016 e al D.Lgs. n. 196/2003 in materia di protezione dei dati personali, i dati relativi all'identità del Segnalante e le informazioni da esso fornite saranno trattati per le finalità connesse all'espletamento dei compiti come disciplinati dalla presente Procedura e dal D.Lgs. n. 24/2003, nei modi e nei limiti necessari per perseguire tali finalità, nonché da persone espressamente autorizzate e istruite in relazione agli obblighi in materia di protezione dei dati personali.

Chiunque, operando presso la Società o in relazione alle funzioni svolte, venga a conoscenza, a qualsiasi titolo, delle segnalazioni o del contenuto delle stesse è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati personali, le informazioni e le notizie acquisite al riguardo.

La presente Procedura è comunicata a tutti i dipendenti quale elemento inderogabile del processo di formazione ed è resa disponibile a tutti.