Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D. Lgs. n. **231** del 8 Giugno 2001e s.m.i.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

SOCIALTEAM s.r.l.

LISTA DI REVISIONE

N° REV	DATA	CAPITOLO	NOTE
Rev. 1	Maggio 2025	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Revisione integrale del documento e prima emissione alla luce del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24
Rev. 2	Giugno 2026	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Revisione integrale del documento e prima emissione alla luce del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24

INDICE:

1 *SCOPO DELLA PROCEDURA* 3

2 *RIFERIMENTI NORMATIVI E DEFINIZIONI* 4

3 *FUNZIONAMENTO DELLA PROCEDURA* 5

3.1 AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE 5

3.2 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI 5

3.3 ESCLUSIONI 6

3.4 SOGGETTI RESPONSABILI DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 7

3.5 INVIO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA 7

3.6 SEGNALAZIONE ESTERNA 7

3.7 DIVULGAZIONE PUBBLICA 8

3.8 RICEZIONE E ANALISI DELLA SEGNALAZIONE INTERNA 8

3.9 SISTEMA SANZIONATORIO. INDIVIDUAZIONE ORGANO PREPOSTO ALL'ATTIVAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO 10

3.10 GARANZIE INERENTI AL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING) 11

3.11 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE 12

3.12 REPORTING 13

3.13 CASI PARTICOLARI 13

4 *TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI* 14

5 *VERIFICA E ISPEZIONE* 15

6 *DOCUMENTI, MODELLI E FILES CORRELATI* 15

1 SCOPO DELLA PROCEDURA

La Società ha conformato la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi di legalità e correttezza previsti dal Codice Etico ed è estranea a politiche o comportamenti scorretti o illeciti.

Tale politica è declinata nel Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione del rischio di reato adottato ai sensi e per gli effetti indicati dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

Tutti i Destinatari del Modello hanno l'obbligo di Segnalare Violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, nell'ambito delle Violazioni di cui alla presente procedura, di cui siano venuti a conoscenza nel Contesto lavorativo.

Dette Segnalazioni devono essere circostanziate, effettuate in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

La presente procedura costituisce attuazione, all'interno della Società, delle previsioni normative in materia di protezione delle persone che segnalano Violazioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023.

Tale norma costituisce il riferimento prioritario per ogni attività di seguito contemplata.

Il presente documento ha l'obiettivo di regolare il processo di gestione delle Segnalazioni, secondo modalità atte a garantire l'anonimato e la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante.

La Società si impegna a tutelare da eventuali intimidazioni e ritorsioni coloro che abbiano effettuato, in buona fede, una Segnalazione.

Rispetto a Segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri siano calunniose / diffamatorie saranno attivate nei confronti del Segnalante identificatosi le misure previste nel sistema disciplinare aziendale.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI E DEFINIZIONI

Riferimenti normativi

- D.Lgs. 231/01 Disciplina della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche, delle società
- D.Lgs. 190/12 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione
- D.Lgs. 33/13 Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.
- D.Lgs. 24/23 recante "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".
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 di SOCIALTEAM S.P.A.

Definizioni

"ANAC"	L'Autorità Nazionale Anticorruzione.
"Codice Privacy"	Il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 e successive modifiche e integrazioni.
"Decreto 231":	Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
"Destinatari"	I soggetti coinvolti in relazione sia all'invio sia alla gestione della segnalazione.
"Decreto *Whistleblowing*"	Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e successive modifiche e integrazioni.
"SOCIALTEAM S.P.A."	La Società che ha adottato la presente Procedura.
"Linee Guida ANAC"	Le 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 da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.
"Modello 231"	Il modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società.
"Organismo di Vigilanza o "OdV"	L'organismo di vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231.
"Persona Coinvolta" o "Segnalato"	La persona fisica o giuridica alla quale la violazione è attribuita o la persona comunque implicata nella violazione segnalata.
"RPCT"	Il Responsabile della prevenzione alla corruzione e trasparenza nominato dalla Società ai sensi della l. 190/2012

3 FUNZIONAMENTO DELLA PROCEDURA

3.1 Ambito soggettivo di applicazione

Il presente documento si applica ai Destinatari come sotto identificati.

- i lavoratori della Società, ivi compresi i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, apprendistato, lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali, oltre che i lavoratori in somministrazione, i tirocinanti ed i volontari;
- i lavoratori autonomi, liberi professionisti, collaboratori e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- i fornitori, da intendersi come i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa fornendo beni o servizi o realizzando opere in favore della società;
- gli azionisti, da intendersi come le persone fisiche che detengono azioni societarie;
- le persone che, anche di fatto, esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della società;
- i candidati a rapporti di lavoro;
- gli ex dipendenti.

Inoltre, le misure di tutela previste e descritte nei successivi Paragrafi sono estese anche ai seguenti soggetti (cosiddetti "Soggetti Collegati"):

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante);
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante (soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra le parti);
- enti di proprietà di chi segnala (enti di cui il Segnalante è titolare in via esclusiva op-pure in cui il soggetto detiene la compartecipazione maggioritaria);
- enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. partnership tra imprese).

I Destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere indagini autonome, ferme restando le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione, come indicate nella presente Procedura.

3.2 Oggetto delle segnalazioni

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle seguenti Violazioni individuate nell'art. 2 del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, ovvero:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei seguenti numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Società che non rientrano nei seguenti numeri 3), 4) e 5);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nel relativo

allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero, 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. 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;

5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;

6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Le Segnalazioni possono avere ad oggetto:

- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse;
- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;
- elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni.

Con riferimento alle condotte di cui al n. 1) si richiamano, a titolo esemplificativo, le seguenti fattispecie:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- operazioni per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto.

3.3 Esclusioni

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

Sono escluse dalle segnalazioni di interesse ai sensi del Decreto Whistleblowing – che quindi non saranno gestite secondo quanto previsto dal presente documento e dal Decreto Whistleblowing – quelle di seguito indicate:

- contestazioni o rivendicazioni o richieste aventi ad oggetto questioni interpersonali. Le doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, dovranno continuare ad essere inviate alla funzione "Personale e Servizi Generali";
- reclami connessi a disservizi o problematiche relative a prestazioni svolte dalla Società;
- segnalazioni contenenti frasi ingiuriose o minacciose o fondate su mere "voci di corridoio" o "sentito dire" prive di qualunque riferimento fattuale;
- le violazioni del Codice Etico diverse dalle violazioni indicate nel precedente paragrafo 5.1 (che dovranno essere segnalate al canale indicato all'interno di detto documento).

Inoltre, si precisa che la segnalazione effettuata tramite canali interni diversi da quelli indicati dalla presente Procedura e a soggetti diversi da quelli indicati ai successivi paragrafi non verrà trattata ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, salvo che il soggetto che la riceva provveda alla trasmissione della stessa come indicato nei successivi paragrafi.

3.4 Soggetti responsabili della gestione della segnalazione

Le Segnalazioni sono gestite dal Gestore delle Segnalazioni che tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte. Il Gestore delle Segnalazioni coincide con l'Organismo di Vigilanza.

3.5 Invio della Segnalazione interna

Ai sensi di legge, la Società ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D. Lgs. 24/2023, che garantisce, la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione di tale canale è affidata al Gestore delle Segnalazioni della Società nella persona dell'avv. Luca Francescon.

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- in forma scritta, con modalità informatiche, tramite la piattaforma digitale di segnalazione conforme al D. Lgs. 24/2023 accessibile via web nella sezione "Disposizioni Generali", dell'Amministrazione Trasparente del sito internet della Società, al seguente percorso https://www.socialteam.it/societa-trasparente/whistleblowing-procedure-per-le-segnalazioni-di-illeciti.
- in forma scritta, attraverso posta ordinaria, all'indirizzo della Società. Per la corretta della protocollazione riservata della segnalazione è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Gestore della Segnalazione Whistleblowing;
- in forma orale mediante richiesta di incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni fissato entro un termine ragionevole. In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura del personale autorizzato mediante che la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale stesso dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

3.6 Segnalazione esterna

Il Segnalante può altresì presentare una segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) al ricorrere delle seguenti condizioni:

- la segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- il Segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione, del segnalato e di persone eventualmente coinvolte.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC

sul proprio sito web nella sezione dedicata al "Whistleblowing".

La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale, ovvero su richiesta della Persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali sono specificate dall'ANAC sul proprio sito web.

Ferma restando la preferenza per il canale di segnalazione interna, il Decreto Whistleblowing prevede per alcuni enti (tra cui la Società) e a determinate condizioni la possibilità di effettuare le segnalazioni tramite un canale esterno, istituito e gestito dall'ANAC.

Il canale di segnalazione esterno dell'ANAC non può essere utilizzato per le Segnalazioni 231.

In assenza delle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing per l'effettuazione di una segnalazione esterna, la segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele previste da detto decreto e descritte nella presente Procedura.

Resta ferma la possibilità per il Segnalante e per i soggetti Collegati di segnalare all'ANAC tramite il canale di segnalazione esterna (presente sul sito web di detta Autorità) le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

3.7 Divulgazione pubblica

Al Segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna e/o esterna e non è stato ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
- il Segnalante ha fondato motivo per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

3.8 Ricezione e analisi della Segnalazione interna

a) Verifica preliminare

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte del Gestore delle Segnalazioni al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

Il Gestore delle Segnalazioni si impegna a rilasciare alla Persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione interna.

Il Gestore delle Segnalazioni dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni.

Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare, il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica.

Al termine della verifica preliminare, il Gestore delle Segnalazioni può archiviare le Segnalazioni interne:

- non circostanziate;
- quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dalla Persona segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- quelle manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, il Gestore delle Segnalazioni:

- garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione;
- assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito;
- si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il Gestore delle Segnalazioni non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/03.

b) Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura del Gestore delle Segnalazioni in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, accessibile solo al Gestore delle Segnalazioni nella piattaforma ove è stata ricevuta e delle stesse viene dato conto nel reporting periodico successivamente descritto.

In ogni caso il Gestore delle Segnalazioni annota la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel Libro Segnalazioni e Istruttorie sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte. Il Libro Segnalazioni e Istruttorie deve essere conservato a cura del Gestore delle Segnalazioni stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.

c) Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare eseguita dal Gestore delle Segnalazioni abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze di cui è stato possibile dedurne la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, il Gestore delle Segnalazioni provvede a:

- dare immediata e motivata informativa alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al capitolo "Sistema sanzionatorio e disciplinare", affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità, immediatezza e immutabilità della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori della Società. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del RPCT, garantendo l'anonimato. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:

  (i) ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione al Gestore delle Segnalazioni affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione nei modi sopra descritti e informare la Persona segnalante circa lo stato della procedura;

  (ii) decidano di procedere con la contestazione, assieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese

dall'avvio del trattamento.

- informare l'organo di gestione (Amministratore Unico) per le valutazioni di rispettiva competenza evidenziando l'oggetto della segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate ad evitare in futuro situazioni analoghe.

Il Gestore delle Segnalazioni si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole ed a fornire un riscontro in merito alla Persona segnalante entro:

- tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento,

o, in mancanza di tale avviso,

- entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

A conclusione della verifica preliminare da parte del Gestore delle Segnalazioni, le segnalazioni che superino la fase preliminare con un esito diverso dall'archiviazione e che riguardino tematiche rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 saranno tempestivamente portate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza in forma anonimizzata, da parte del Gestore delle Segnalazioni.

3.9. Sistema sanzionatorio. **Individuazione organo preposto all'attivazione del Sistema Sanzionatorio**

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la Violazione.

A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento eventuale giuslavoristico, il Sistema Disciplinare è attivato da:

- Risorse Umane/Amministratore Unico qualora il segnalato sia un dipendente o un dirigente della Società;
- Amministratore Unico, qualora il segnalato sia un Sindaco;
- Collegio Sindacale/Sindaco Unico, qualora il segnalato sia un Amministratore;
- Amministratore Unico, qualora il segnalato sia un membro dell'Organismo di Vigilanza;
- Amministratore Unico, qualora il segnalato sia un soggetto terzo.

La sanzione può essere graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili (ad es. normativa giuslavoristica in caso di lavoratori della Società).

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante deve essere raccolto in forma scritta e conservato a cura del Gestore delle Segnalazioni nella documentazione relativa alla Segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona segnalante, in assenza di consenso, non può essere comunque 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 della Persona

segnalante sia indispensabile per la difesa della Persona coinvolta, il Gestore delle Segnalazioni, laddove non abbia già raccolto il consenso dalla Persona segnalante, informa quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, il Gestore delle Segnalazioni archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne 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 della Società oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare10 di cui al presente capitolo.

È soggetto a sanzioni pecuniarie da parte dell'ANAC chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:
- compimento di ritorsioni in relazione a segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing è accertata in capo allo stesso: (i) 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 ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

3.10. Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (whistleblowing)

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.
Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

- ai Facilitatori;
- alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e

che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- agli enti di proprietà della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Le misure di protezione trovano applicazione quando al momento della Segnalazione (interna e/o esterna), o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica, la Persona segnalante:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni fossero vere e afferissero a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'integrità dell'ente, di cui siano venute a conoscenza nel Contesto lavorativo;
- ha effettuato la Segnalazione (interna e/o esterna) o Divulgazione pubblica secondo quanto previsto dalla normativa alle stesse applicabile ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a Segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione (interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D. lgs. 24/2023).

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti delle Persone segnalanti può essere comunicata all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione (interna e/o esterna) o di Divulgazione pubblica o di denuncia ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti della Persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), della Divulgazione pubblica o della denuncia. A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla Divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante se questa dimostra di aver effettuato una Segnalazione (interna e/o esterne), una Divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.

3.11. Archiviazione e conservazione

L'OdV e il RPCT sono informati delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne ed esterne. Le funzioni aziendali competenti archiviano la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

La documentazione relativa alle segnalazioni è confidenziale. Tale documentazione deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti. I dati personali inerenti alle segnalazioni ricevute, inclusi quelli relativi all'identità del Segnalante, del Segnalato o di altri individui, saranno trattati dalla Società, quale Titolare autonomo del trattamento, nel rispetto del Codice Privacy e del GDPR.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da

quelle appartenenti all'OdV, che sono espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società deve essere disciplinato ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

Il Gestore delle Segnalazioni provvede pertanto ad archiviare la documentazione della Segnalazione interna, ricevuta tramite canale informatico, e alla sua istruttoria in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, accessibile solo al Gestore delle Segnalazioni. L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Registro delle Segnalazioni e Istruttorie tenuto dal Gestore delle Segnalazioni interno devono essere conservati a cura del Gestore delle Segnalazioni e resi accessibili soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle segnalazioni ai sensi del GDPR e del Codice Privacy. Ai Segnalanti e alle Persone coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR anche rispetto alla possibilità del segnalante di effettuare una segnalazione trami- te canale vocale. In tal caso la Società richiede all'interessato il consenso affinché il messaggio vocale possa essere registrato mediante un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Il Gestore delle Segnalazioni può mantenere un Registro delle Segnalazioni nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi alla Persona segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella Segnalazione interna, al fine di dare in futuro prova dell'adeguata gestione delle Segnalazioni di Violazioni, quale requisito di un efficace attuazione del Modello di prevenzione del rischio di reato e conseguente assenza di colpa organizzativa.

3.12. Reporting

Il Gestore delle Segnalazioni rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il Gestore delle Segnalazioni è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

Il report del Gestore delle Segnalazioni è trasmesso all'Amministratore Unico ed all'Organismo di Vigilanza.

3.13. Casi particolari

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto il RPCT, la stessa deve essere trasmessa all'Amministratore Unico e all'Organismo di Vigilanza.
L'Amministratore Unico, sentito l' OdV, dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione interna sia corredata dalle

informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento dà seguito alla stessa eseguendo l'istruttoria anche avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, sempre nel rispetto della riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nel presente documento.
L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente procedura.
La decisione dell'Amministratore Unico è formalizzata attraverso delibera scritta.

4. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni, il trattamento dei dati personali riveste un'importanza cruciale. La protezione delle informazioni personali e la riservatezza dell'identità del segnalante sono aspetti fondamentali per garantire l'efficacia del sistema di Whistleblowing e per proteggere i diritti degli individui coinvolti. Questo capitolo fornisce indicazioni su come Socialteam tratta i dati personali nel contesto del whistleblowing, assicurando la conformità alle normative vigenti e garantendo la massima protezione delle informazioni sensibili.

PRINCIPI DEL TRATTAMENTO

1. **Conformità alle Normative**: Socialteam garantisce che ogni trattamento dei dati personali avvenga in conformità con le disposizioni previste dal regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e dalle normative nazionali pertinenti, come il Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003) e il D.Lgs. 23/24. Questo implica un costante aggiornamento e revisione delle procedure interne per assicurare la loro aderenza alle normative vigenti.
2. **Minimizzazione dei Dati**: Socialteam si assicura di raccogliere e trattare solo i dati strettamente necessari per la gestione della segnalazione. Ciò significa evitare la raccolta di dati non pertinenti o eccessivi rispetto allo scopo della segnalazione. Se dati non necessari vengono raccolti accidentalmente, vengono cancellati immediatamente per garantire il rispetto del principio di minimizzazione.
3. **Trasparenza**: Socialteam si impegna a garantire che tutti gli aspetti del trattamento dei dati personali siano chiari e facilmente comprensibili per gli interessati. Ciò include fornire informazioni dettagliate sulle finalità del trattamento, i metodi utilizzati e le persone o entità coinvolte.
4. **Principi di Trattamento**: Socialteam si assicura che i dati personali siano trattati in modo lecito, corretto e trasparente. Ciò significa informare gli interessati sulle finalità del trattamento, garantire che i dati siano accurati e aggiornati, e trattarli in modo confidenziale, proteggendoli da accessi non autorizzati o divulgazioni illecite.
5 **Misure di Sicurezza**: Socialteam dà grande importanza alla sicurezza dei dati personali. Pertanto, vengono implementate misure avanzate per proteggere i dati da accessi non autorizzati, manipolazioni, perdite o distruzioni.
6. **Confidenzialità**: La protezione dell'identità della persona segnalante è di primaria importanza. Socialteam adotta tutte le misure necessarie per garantire che l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui potrebbe evincersi la sua identità rimangano riservate, a meno che il segnalante non dia il suo consenso espresso alla comunicazione nei casi previsti dalla normativa.

ADEMPIMENTI DEL TITOLARE

Informative: Socialteam informa le persone segnalanti e, più in generale, tutte le persone coinvolte in merito al trattamento dei loro dati personali, fornendo tutte le informazioni richieste dalla normativa.
Misure di Sicurezza: Socialteam adotta misure tecniche e organizzative idonee per garantire la protezione dei dati personali. Questo include: Limitazione dell'Accesso: Accesso ai dati personali riservato esclusivamente al personale autorizzato e specificamente formato.
Tecnologie di Crittografia: Uso di tecnologie avanzate per la protezione dei dati durante la trasmissione e lo stoccaggio.
Sistemi di Monitoraggio: Strumenti e protocolli per rilevare e rispondere a tentativi di violazione o accessi non autorizzati.
Backup Periodici: Realizzazione di copie di sicurezza dei dati a intervalli regolari.
Aggiornamenti Software: Mantenimento costante dell'attualità di tutti i sistemi e le applicazioni impiegati nel trattamento dei dati personali.
Sicurezza Fisica: Misure come l'accesso controllato agli edifici e alle aree di archiviazione.

Revisioni della Sicurezza: Controlli e ispezioni periodiche delle misure di sicurezza adottate.

Registro dei Trattamenti: Socialteam verifica che il Registro dei trattamenti consideri il whistleblowing e, se del caso, procede ad aggiornarlo.

Valutazione d'Impatto sulla Protezione dei Dati (DPIA): Socialteam ha effettuato una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA) e garantirà un suo aggiornamento periodico per identificare e mitigare i rischi associati al trattamento dei dati personali.

Gestione dei fornitori esterni: Socialteam garantisce di aver sottoscritto un accordo ex art. 28 del GDPR con i fornitori esterni di cui si avvale nel trattamento di dati personali.

FORMAZIONE

Nell'ambito del whistleblowing, la formazione del personale è essenziale per garantire la corretta gestione e protezione dei dati personali:

- formazione specifica per il Gestore delle Segnalazioni: il personale incaricato di gestire le segnalazioni deve ricevere una formazione specifica. Questa formazione dovrebbe coprire le normative relative al trattamento dei dati personali, le procedure interne dell'impresa, e le best practices per garantire la riservatezza e la protezione dei dati.
- formazione estesa a tutto il personale: oltre al personale incaricato, è fondamentale che tutto il personale dell'impresa riceva una formazione adeguata sulle tematiche del whistleblowing e sul trattamento dei dati personali. Questo assicura che tutti siano consapevoli delle responsabilità e delle procedure da seguire.

LIMITAZIONE DEI DIRITTI DEGLI INTERESSATI

Nell'ambito del whistleblowing, la protezione dell'identità del segnalante è di fondamentale importanza. Per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per proteggere l'integrità del processo di segnalazione, così come previsto dall'art. 13, comma 3 del D.Lgs. 23/24, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

5. VERIFICA E ISPEZIONE

Oltre al Gestore delle Segnalazioni nessun altro internamente può effettuare verifiche relative a documentazione archiviata relativamente a segnalazioni ricevute.

6. DOCUMENTI, MODELLI E FILES CORRELATI

Descrizione
Whistleblowing – Informativa trattamento dati
Whistleblowing - Registro segnalazione delle violazioni
Whistleblowing – Istruzioni per segnalazione