

Procedura *Whistleblowing*
REMSA ITALIA S.r.l. unipersonale

PURPOSE

REMSA ITALIA S.r.l. (di seguito anche la “**Società**”), in ottemperanza e compliance con le previsioni del decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 provvede all’adozione ed alla disciplina delle regole di funzionamento di un canale di segnalazione interna (c.d. Whistleblowing) degli illeciti rilevanti ai sensi di legge.

La presente procedura (di seguito “**Procedura**”) ha quindi lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, adeguatamente circostanziate, relative a violazioni di leggi e regolamenti che determinano la lesione degli interessi e/o l’integrità della Società; la Procedura, in coerenza con la *ratio* della disciplina normativa, persegue l’obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che provvedono alla segnalazione dei comportamenti illeciti di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa e/o di collaborazione professionale con la Società secondo le definizioni e le modalità di seguito descritte. Il documento, con la finalità di garantirne la massima visibilità e conoscenza, verrà reso accessibile a tutti i potenziali interessati attraverso la pubblicazione sul sito internet della Società, con affissione all’interno dei locali aziendali oltre che con consegna materiale e/o per rinvio in occasione della sottoscrizione di ogni nuovo contratto di lavoro e/o di collaborazione professionale anche di natura autonoma.

La Società si riserva il diritto di modificare, aggiungere e/o rimuovere ogni singola parte della presente procedura in modo da assicurare il costante allineamento con l’eventuale evoluzione normativa e regolamentare; in tale ipotesi verrà altresì assicurando il conseguente aggiornamento informativo ai soggetti interessati.

La procedura viene adottata in conformità alla disciplina normativa vigente oltre che in adesione alle linee guida diffuse dalla Authority competente (ANAC) in materia e, in particolare:

- decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di “*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*”.
- Linee guida dell’ANAC (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023) in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e parere favorevole sullo schema delle suddette Linee guida dell’Autorità garante per la protezione dei dati personali del 11 gennaio 2023.

DEFINIZIONI

“ANAC”	L’Autorità Nazionale Anticorruzione
L’ “Ente”	REMSA ITALIA S.r.l. unipersonale
“GDPR”	Il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016
“Codice Privacy”	Il D.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 e successive modifiche e integrazioni
“Contesto Lavorativo”	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti con REMSA ITALIA S.r.l., attraverso le quali indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni che rientrano nell’ambito applicativo della presente Procedura
“Decreto Whistleblowing”	Il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24
“Gestore delle segnalazioni”	La persona fisica individuata quale destinatario e Gestore delle Segnalazioni ai sensi dell’art. 4 del Decreto <i>Whistleblowing</i>
“Direttiva”	La Direttiva (UE) 2019/1937 e successive modifiche e integrazioni
“Persona Coinvolta”	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
“Piattaforma”	La piattaforma informatica attivata (Libra), tramite la quale REMSA ITALIA S.r.l ha istituito il proprio canale di segnalazione interna
“Procedura” o “Procedura Whistleblowing”	La presente procedura
“Segnalanti/e”	I dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza dell’Ente e altri soggetti terzi che interagiscono con l’Ente (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti
“Segnalazione”	La segnalazione effettuata in conformità alla presente Procedura e alla normativa applicabile in materia di <i>whistleblowing</i>
“Soggetti Collegati”	I soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto <i>Whistleblowing</i> prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo Contesto Lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO – INTRODUZIONE

La Procedura chiarisce e definisce, tra gli altri, il contesto di riferimento, l’ambito (l’oggetto) della segnalazione, i soggetti titolati a presentare una segnalazione e le relative misure di protezione, le modalità di presentazione, l’iter di ricezione e valutazione, il ruolo ed i compiti dei soggetti preposti alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni, le conseguenze, le sanzioni, le misure di tutela dei dati.

La Procedura disciplina specificamente l’adozione e le regole di funzionamento del canale di segnalazione interno; la stessa non si occupa quindi delle ipotesi di segnalazioni esterne (presentate all’ANAC), né delle divulgazioni pubbliche nei casi in cui le stesse siano consentite

e/o dovute e per le quali occorre fare riferimento alle specifiche previsioni del Decreto Whistleblowing e alle informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC al seguente indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

LE VIOLAZIONI OGGETTO DI SEGNALAZIONE

Il decreto legislativo 24/2023 contiene un'articolata e complessa disciplina delle diverse fattispecie che costituiscono l'ambito oggettivo di segnalazione e che si differenziano profondamente a seconda della natura pubblica ovvero privata dell'Ente, della sua dimensione occupazionale, dall'adozione o meno del modello organizzativo 231.

REMSA ITALIA S.r.l., in ragione delle proprie dimensioni occupazionali, rientra tra i nuovi destinatari dell'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interno c.d. Whistleblowing; costituiscono oggetto di segnalazione interna i comportamenti, gli atti, i fatti, le omissioni (le **"Violazioni"**) che determinano la lesione, anche solo potenziale, dell'integrità della Società e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo e che consistono in:

1. Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione relativi ai settori specificamente indicate nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto 24/2023, 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 (da intendersi con riferimento alla normativa *privacy*) e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
2. Atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 del TFUE come individuati da regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea (i.e. frodi, corruzione o qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione).
3. 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.
4. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 1), 2), e 3) che precedono;

Le segnalazioni possono anche riguardare violazioni dei contenuti del Codice Etico di tempo in

tempo adottato dalla Società, in quanto appartenente a Grupporeco.

Le segnalazioni possono altresì riguardare sia violazioni commesse, sia le ulteriori violazioni ancora non compiute ma in relazione alle quali il Segnalante, sulla base di una valutazione ragionevole condotta sulla scorta di elementi concreti, ritenga che possano essere in corso di svolgimento e/o prossime ad essere commesse.

LE FATTISPECIE ESCLUSE

Il Decreto *Whistleblowing* non trova applicazione per le contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale che attengono ai propri rapporti di lavoro o ai rapporti di lavoro con il proprio superiore gerarchico (non sono quindi oggetto di segnalazione, ad es., eventuali vertenze di lavoro, asserite discriminazioni, relazioni conflittuali nell'ambiente di lavoro, etc.); pertanto, le Segnalazioni di tal tipo non verranno trattate ai sensi della presente Procedura.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina c.d. "whistleblowing" le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.

Sono inoltre escluse dall'ambito di applicazione della disciplina legislativa in materia di whistleblowing le segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale.

Resta altresì ferma l'applicazione delle disposizioni nazionale e/o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense e medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica: resta altresì ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili

le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE

Segnalazione in buona fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano

il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

Segnalazione in mala fede

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalante.

I SOGGETTI TUTELATI IN IPOTESI DI SEGNALAZIONE

Sono legittimati ad effettuare una segnalazione (i Segnalanti) negli ambiti di cui al capitolo precedente (violazioni oggetto di segnalazione) i seguenti soggetti:

- Lavoratori subordinati, ivi compresi i Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n. 81/2015 (i.e. 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 del D.L. n. 50/2017, conv. con mm. ii. dalla l. n. 96/2017).
- Lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409, nr. 3, del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015.
- Liberi professionisti e consulenti.
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.
- Azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti (secondo le categorie appena descritte) si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico contrattuale con la Società non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Al fine di consentire ai soggetti legittimati di effettuare una segnalazione, REMSA ITALIA S.r.l. ha individuato ed attivato il proprio canale di Segnalazione interna, quale unica modalità impiegabile, tramite una Piattaforma online dedicata, che consente l'invio in modalità informatica di Segnalazioni e garantisce, anche tramite crittografia, la riservatezza del Segnalante e della Persona Coinvolta nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La Piattaforma è accessibile cliccando sul seguente link: <https://whistleblowing.remsa.it>

Tale canale di Segnalazione interna è stato istituito dando informativa alle OO.SS.

Il canale di Segnalazione interna consente segnalazioni in forma scritta e segnalazioni in forma orale (esclusivamente tramite il caricamento di un *file* audio).

Nel caso di segnalazione orale, è prevista la possibilità – tramite la Piattaforma e previo consenso del Segnalante – di documentare a cura del Gestore il contenuto della Segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale della stessa.

Su espressa richiesta del Segnalante, è inoltre possibile effettuare la segnalazione nell'ambito di un incontro personale con il Gestore, che va concordato sempre tramite la Piattaforma. La segnalazione effettuata nell'ambito dell'incontro diretto potrà essere registrata con espresso consenso del Segnalante; nel caso in cui non sia possibile effettuare la registrazione (in assenza di strumentazioni adeguate ovvero in assenza di consenso del Segnalante) si procederà alla verbalizzazione di quanto dichiarato nel corso dell'incontro ed il relativo verbale dovrà essere sottoscritto sia dal Segnalante (cui verrà consegnata copia del verbale) che dal Gestore.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime; la presentazione di una segnalazione in forma anonima determina, normalmente, una valutazione più complessa della relativa fondatezza. Per tali ragioni la segnalazione in forma anonima potrà essere esaminata solo laddove contenga una puntuale descrizione dei fatti segnalati con elementi circostanziati, supportati da idonea documentazione, che consentano comunque di procedere all'esame della stessa.

In ogni caso, le segnalazioni anonime saranno considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione; nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona Segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni troveranno comunque applicazione le misure di protezione per le ritorsioni.

Per tale ragione REMSA ITALIA S.r.l. registrerà e conserverà le segnalazioni anonime ricevute e la relativa documentazione rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

REMSA ITALIA S.r.l. invita i Segnalanti ad effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriate attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. È particolarmente importante, anche ai fini dell'ammissibilità, che la segnalazione includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione particolareggiata del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- le generalità del Segnalante, fatta comunque salva la possibilità di effettuare una segnalazione anonima.

È utile e consigliabile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti; tali elementi potranno essere caricati sulla Piattaforma informatica nel corso del processo guidato di invio della Segnalazione.

Dopo l'invio della segnalazione, verrà inviata una mail con il codice identificativo univoco della segnalazione operata.

IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il **canale di segnalazione esterna**, che può essere trasmessa unicamente ad ANAC, può essere utilizzato solo al ricorrere delle seguenti condizioni (tra di loro alternative):

- Non sia prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del Segnalante, il canale interno di segnalazione (**REMSA ITALIA S.r.l. ha adottato il proprio canale interno di segnalazione**) ovvero, anche se obbligatorio, il canale non è attivo ovvero ancora non risulta conforme alle indicazioni del decreto;
- Il Segnalante abbia effettuato una segnalazione interna e alla stessa non è stato dato seguito alcuno (i.e. il soggetto cui è affidata la gestione del canale non ha intrapreso, entro i termini previsti dal decreto, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta).
- Il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, non sarebbe dato efficace seguito alla stessa ovvero che la stessa possa esporre al rischio di ritorsione sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni.
- Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per pubblico interesse.

Per maggiori informazioni si rinvia alla pagina dedicata al whistleblowing sul sito istituzionale di ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Divulgazione Pubblica

Il Segnalante può procedere tramite Divulgazione pubblica se:

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

II SOGGETTO GESTORE

REMSA ITALIA S.r.l. ha incaricato quale destinatario e soggetto Gestore delle segnalazioni il Sig. Santambrogio Claudio, già dirigente con funzioni di controller interno della società controllante RECO ITALIA S.p.A., specificamente formato e autorizzato ai sensi della normativa vigente.

Il Gestore è autorizzato (oltre che incaricato) al trattamento dei dati ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali, formato in materia di whistleblowing e sul funzionamento del sistema di Whistleblowing applicato dalla Società in conformità alla presente Procedura e tenuto al rispetto di quanto previsto dalla stessa.

Il Gestore opererà secondo i principi di autonomia, imparzialità e indipendenza, così come normativamente previsto.

Nell'ipotesi in cui dovessero emergere situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interessi al momento della ricezione della segnalazione da parte del Gestore, o di momentaneo impedimento o assenza di questo, la gestione della Segnalazione sarà avocata dal Consiglio di amministrazione di REMSA ITALIA S.r.l. unipersonale.

L'attività del Gestore è assicurata nei giorni lavorativi così come calendarizzati da REMSA ITALIA S.r.l., escludendo così i giorni festivi ed i giorni di chiusura per ferie.

Nell'ipotesi in cui dovessero verificarsi ulteriori situazioni di conflitto di interessi, il Segnalante potrà utilizzare il canale di comunicazione esterno dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

LE FASI DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Ricevimento e Analisi preliminare

Al ricevimento della Segnalazione, mediante canale di piattaforma informatica (che include la messaggistica vocale), unico disponibile salvo Canale orale mediante incontro diretto, il Gestore della Segnalazione:

1. rilascia al Segnalante, al recapito dallo stesso indicato, entro **sette giorni** dalla data in cui è pervenuta, un **Avviso di ricevimento della Segnalazione** (l'avviso di ricevimento

non implica alcuna valutazione dei contenuti della segnalazione in quanto serve unicamente ad informare il Segnalante); in assenza di ogni indicazione circa il proprio recapito da parte del Segnalante, e quindi della concreta possibilità di interazione, la Segnalazione verrà considerata **non procedibile**.

2. svolge **un'analisi preliminare** dei contenuti della Segnalazione, al fine di valutarne la rilevanza e la **procedibilità** in relazione all'ambito di applicazione del Decreto *Whistleblowing* e, in generale, della Procedura; durante tale fase il Gestore verifica quindi la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi della Segnalazione ed in particolare: a) che il Segnalante sia uno dei soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione; b) che la stessa rientri nell'ambito di applicazione del Decreto.
3. una volta effettuata questa analisi preliminare il Gestore valuta la Segnalazione che potrà quindi risultare:
 - **"ammissibile"** quando la stessa risulti essere stata inviata, da un soggetto legittimato, in conformità al Decreto *Whistleblowing* e alla presente Procedura e la violazione segnalata rientri nel campo di applicazione del Decreto *Whistleblowing* e della presente Procedura; ai fini della valutazione di ammissibilità è necessario che nella segnalazione risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione oltre che le generalità o altri elementi che consentano di individuare il soggetto cui sono attribuiti i fatti segnalati.
 - **"non ammissibile"** quando la stessa è manifestamente infondata, per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal Decreto *Whistleblowing* e indicate al paragrafo "Violazioni oggetto di segnalazione" della presente Procedura; ha un contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero è corredata da documentazione non appropriata o inconferente; quando viene prodotta solo documentazione, in assenza di una Segnalazione di condotte illecite.

La fissazione del giorno dell'incontro diretto, in caso di espressa richiesta, avverrà entro 10 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta ovvero, in casi di comprovata urgenza, entro 5 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Gestore della Segnalazione può chiedere elementi integrativi al Segnalante.

Se nel corso dell'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del Segnalante, ne è data immediata comunicazione all'organo amministrativo per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del Segnalante. La Segnalazione è archiviata.

Nel caso di Segnalazione "non ammissibile", anche eventualmente ad esito di ulteriori approfondimenti richiesti, il Gestore della Segnalazione dovrà procedere all'archiviazione, garantendone la tracciabilità e avendo cura di motivare per iscritto al Segnalante – tramite la

Piattaforma – le ragioni dell’archiviazione.

La Segnalazione è archiviata se:

- Non è rilevante;
- si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;
- è stata effettuata in mala fede;
- l’attività istruttoria ne ha provato l’infondatezza.

La Segnalazione interna (laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione la stessa sarà considerata Segnalazione c.d. Whistleblowing) presentata a soggetto diverso da quello individuato nella presente Procedura deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) al Gestore della segnalazione, dandone contestuale notizia al Segnalante; in mancanza delle predette evidenze la segnalazione verrà considerata “ordinaria”.

Nel gestire la Segnalazione, il Gestore svolge quindi le seguenti attività:

- a) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest’ultimo, ove ritenuto opportuno e/o necessario, integrazioni; a tal riguardo, la Piattaforma consente lo scambio di informazioni e/o documenti;
- b) fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, e assicura che l’indagine sia accurata, equa, imparziale e tuteli la riservatezza dell’identità del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto segnalato;
- c) fornisce riscontro alla Segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell’avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Ove l’approfondimento richieda tempi superiori ai 3 mesi, il Gestore può fornire un riscontro interlocutorio al Segnalante entro i termini sopra indicati;
- d) in caso di permanenza in essere della condotta denunciata (o di sua imminente realizzazione, se non ancora compiuta), può richiedere alle funzioni competenti della Società di assumere provvedimenti cautelari idonei a interromperla o prevenirla.

Il Gestore ha facoltà, nello svolgimento degli uffici assegnati, di richiedere ove lo ritenga opportuno il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati in considerazioni delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto *Whistleblowing* e dalla presente Procedura. Il Gestore deve evitare di rivelare a tali soggetti incaricati informazioni che non siano indispensabili a ottenerne un supporto effettivo. Con particolare riferimento alle informazioni da cui si possa desumere l’identità del Segnalante o delle persone coinvolte, si applicano le limitazioni previste dalla normativa e dal paragrafo “Tutela della riservatezza” della presente procedura, anche mediante

oscuramento di ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del Segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

Il Gestore ha, inoltre, la facoltà di sentire la Persona Coinvolta e di acquisire dalla stessa osservazioni scritte, memorie e documenti.

Gestione ed iniziative intraprese

Una volta valutata, ad esito della verifica preliminare, l'ammissibilità della Segnalazione ai fini della piena operatività della disciplina c.d. Whistleblowing, il Gestore avvia la fase di istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza e corrispondenza; ad esito dell'istruttoria, il Gestore fornisce un riscontro alla persona Segnalante.

Per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona Segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; 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.

Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di **tre** mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini; occorre precisare che il riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore, come peraltro già in fase preliminare, può avviare un dialogo con il Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone, consulenti esterni specializzati in considerazioni delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e del segnalato, nonché delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione e per stabilire se si sia effettivamente verificata una violazione rilevante ai sensi del Decreto Whistleblowing.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione.

Ove il Gestore ravvisi la fondatezza della segnalazione, lo stesso si rivolgerà immediatamente agli organi preposti interni, i quali adotteranno le misure ritenute opportune per accertare

responsabilità individuali ed eventualmente interessare le Autorità competenti, 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 in futuro.

A tal fine il Gestore fornisce agli organi competenti una relazione che riassume l'iter dell'istruttoria ed espone le conclusioni a cui è giunto, fornendo eventuale documentazione a supporto

Il Gestore non procederà ad accertamenti e/o valutazione di responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgerà controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società e oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società.

Terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona Segnalante. Ove ne ricorrano i presupposti, REMSA ITALIA S.r.l. si riserva la facoltà di denunciare i fatti oggetto della segnalazione all'Autorità Giudiziaria competente.

La Segnalazione e relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e, comunque, non oltre **cinque** anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

MISURE DI PROTEZIONE

Sono specificamente previste le seguenti misure di "protezione" nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati.

La protezione del Segnalante è garantita al ricorrere di determinate condizioni:

- a) al momento della Segnalazione, il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito delle violazioni di cui al paragrafo "Violazioni oggetto di segnalazione" della Procedura (Segnalazione in buona fede);
- b) la Segnalazione sia effettuata in conformità a quanto previsto dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing.

Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o "voci di corridoio" così come notizie di pubblico dominio; la Segnalazione deve essere fatta in base ad una convinzione ragionevole che fossero veri (che un illecito stesse per verificarsi, ad esempio) a prescindere dal fatto che tali fatti possano essere accertati come errati. L'elemento della ragionevolezza rappresenta l'unico criterio alla stregua del quale valutare l'elemento soggettivo della segnalazione

LE MISURE DI TUTELA

- a) **Divieto di ritorsione:** la persona che effettua una segnalazione non può subire alcuna ritorsione per tale intendendosi "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” da parte della Società (i.e., a mero titolo esemplificativo, il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; annullamento di una licenza o di un permesso; richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici, etc.)

La persona Segnalante che ritenga di aver subito una ritorsione in ragione della propria segnalazione può comunicare ad ANAC gli atti, fatti e/o omissioni di cui si asserisce il carattere ritorsivo.

La protezione del Segnalante prevede altresì la nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione; il diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro per le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; uno specifico regime probatorio (onere della prova) nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del decreto nei confronti del Segnalante; in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante, se lo stesso dimostra di aver effettuato, ai sensi del decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria.

Limitazioni della responsabilità: in caso di rivelazione (o diffusione) di informazioni sulle violazioni coperte da obbligo di segreto (salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione

della persona coinvolta o denunciata quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi siano fondati motivi per ritenere che la stessa sia necessaria per svelare la violazione e sussistano le seguenti condizioni: art. 16 d. lgs. 24/2023 lettera a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona Segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1 del decreto; lettera b): la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del decreto e quindi secondo le modalità previste dal decreto stesso oltre che dalla presente procedura.

Limitazione della responsabilità: salvo che il fatto costituisca reato il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Tutela della riservatezza: salvo i casi previsti dalla legge, 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 competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

L'identità del Segnalante può essere rivelata – solo previo suo consenso esplicito – nell'ambito di un procedimento disciplinare interno, quando una contestazione sia fondata in tutto o in una parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare. In questi casi, se il Segnalante non acconsente alla rivelazione della sua identità, la Segnalazione non può essere utilizzata nell'ambito del procedimento disciplinare.

Nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito di un eventuale procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Le misure di protezione sopra elencate trovano applicazione anche in caso di Segnalazione anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi

con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona Segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione sono assicurate, oltre che al Segnalante, anche ad ulteriori soggetti che, per il ruolo svolto nell'ambito del percorso che ha condotto alla segnalazione, potrebbero, essi stessi, essere oggetto di potenziali ritorsioni:

- il **Facilitatore**, ossia la 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;
- le persone che, nel medesimo contesto lavorativo, sono legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo e/o di parentela entro il IV grado;
- I colleghi di lavoro del 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;
- Gli enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del 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 delle predette persone

TRATTAMENTO DEI DATI

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di Segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

REMSA ITALIA S.r.l. ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto dell'Ente deve essere disciplinato ai sensi dell'art. 28 del GDPR. Nel caso di professionisti che trattino i dati in qualità di autonomi titolari (ad es. nel caso di ulteriore consultazione di avvocati per l'acquisizione di un parere legale o di tecnici specializzati), gli stessi devono comunque assumere una formale obbligazione di riservatezza.

Il Gestore delle Segnalazioni è autorizzato 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.

L'informativa è messa a disposizione mediante:

- Pubblicazione sulla pagina web del sito istituzionale dedicata al whistleblowing;
- Link (alla pagina di cui sopra) inserito nel Portale online;
- Invio via e-mail a tutti i dipendenti e collaboratori.

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

Nei casi in cui sussistano dubbi sulla pertinenza dei dati rispetto alla segnalazione, il Gestore evita qualsiasi loro trattamento eccetto la conservazione sino alla chiusura della segnalazione (conservazione ammessa data la difficoltà di valutare con certezza l'inutilità di un dato mentre sono ancora in corso gli accertamenti, e la necessità di documentare la correttezza delle attività di gestione della segnalazione).

SANZIONI

Ai sensi del Decreto Whistleblowing, è soggetto a sanzioni pecuniarie da parte dell'ANAC, colui che 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.

Possono altresì essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;
- nei confronti del responsabile, se sono violati i principi di tutela previsti dalla Procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La formazione in materia di *whistleblowing* sarà, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti da REMSA ITALIA S.r.l.

La Procedura è diffusa tramite caricamento sul sito internet aziendale, esposizione nelle bacheche aziendali e ogni altro strumento ritenuto opportuno.

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni.

AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La Procedura sarà oggetto di aggiornamento periodico in modo da assicurare il costante allineamento alla normativa e in ragione dell'evoluzione dell'operatività e dell'organizzazione dell'Ente.

Costa Masnaga, 27 novembre 2023

Fonti:

- D.lgs. 10 marzo 2023 n.24 e relativo allegato A;
- Linee Guida ANAC Delibera n.311 del 12 luglio 2023 LLGG WB